

Ligestillingsintegrering og ligestillede virksomheder

Ligestillingsintegrering er en strategi for at nå det mål om et ligestillet samfund, som gennemsyrrer hele Handlingsplanen fra Peking. Det er en strategi for at sikre, at kvinders og mænds behov og erfaringer på en ligeværdig måde danner baggrund for de politiske beslutninger, institutionelle strukturer og fordeling af ressourcer.

Ligestillingsintegrering er en proaktiv strategi, hvis formål det er at ikke bare tilrette, men også forebygge forekomsten af uligestilling mellem kvinder og mænd. Strategien modvirker negative effekter af kønsblindhed, hvilket ofte kaldes kønsneutralitet, men som i praksis ofte indebærer, at mænds erfaringer danner grundlag for beslutningerne.

Ligestillingsintegrering kræver, at et ligestillings- og genusperspektiv indgår som en del af alle politikområder, på alle niveauer og i alle faser i beslutningsprocessen og udførelsen, så at kvinder og mænd opnår ligeværdige vilkår og indsatser. Statistik med kvinder og mænd som overordnet inddelingsgrundlag er en forudsætning.

Andre perspektiver anvendes afhængig af det aktuelle spørgsmål og problem. Strategien udfordrer strukturel diskrimination og kvinders underordnede position i beslutningsprocesserne. Strategien går ud på at opnå fastlagte nationale ligestillingsmål og internationale forpligtelser vedrørende politiske og administrative processer.

Gennemførelsen af strategien ligestillingsintegrering har ikke været tilstrækkeligt systematisk og er gået alt for langsomt i de nordiske lande. De nordiske regeringers indsats for ligestillingsintegrering varierer, med ofte svage til mådelige men af og til betydelige fremskridt.

Der er mange gode eksempler på ligestillingsintegrering på såvel nationalt som lokalt niveau. Disse spredes imidlertid ikke til andre lignende virksomheder, og konklusionerne tillades ikke i tilstrækkelig grad at påvirke generelle beslutninger, som berører forskellige samfundsområder.

Højere uddannelser, såvel korte som lange, har ikke integreret de erfaringer og den viden, som arbejdet med ligestillingsintegrering har resulteret i.

VI KRÆVER AT:

- De nordiske regeringer klargør ansvarsfordelingen for ligestillingsintegrering og forankrer og specificerer ligestillingsintegrering inklusiv klagerettigheder i national lovgivning, forordninger og processer inden for samtlige politikområder samt tager beslutning om og finansierer specifikke indsatser for en effektiv gennemførelse af ligestillingsintegrering.
- Myndigheder og anden offentlig virksomhed får til opgave at inkludere et ligestillingsperspektiv i al sin virksomhed, og at ligestillingsintegrering gennemføres på korrekt vis, hvilket indebærer uddannelse af al berørt personale, ligestillingsperspektiv i budgetter og andre styreprocesser, genus- og ligestillingsanalyser, samt mekanismer og rutiner for opfølgning.
- De nordiske regeringer opretter handlingsplaner med retningslinjer, kriterier, indikatorer, bedømmelsesværdier, nøgletal og kønsopdelte oplysninger og statistik. Regelmæssige opfølgninger gennemføres, de fremvises og offentliggøres.
- De nordiske regeringer anvender ligestillingsintegrering i alle internationale engagementer, inklusiv i Post-2015-dagsordenen og mål om holdbar udvikling, SDG.
- Den private sektors arbejdsgivere integrerer et ligestillingsperspektiv i sine virksomheder.